

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado

Rachel Natalya Massie

William A. Areros

Wehelmina Rumawas

Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis

rachelmassie77@gmail.com

ABSTRACT

The effort to increase the working of employees is through paying attention to the stress of working. Stress can happen to every individually human every time because stress is also a part of human life which can not be avoided. People often experience stress if they can not adapt their will with the fact either from inside or from outside of their self. This research means to know how much is the effect of the working stress to the working of employees at the Kantor Pengelola IT Center Manado. This research used quantitative methode and simple regression,using questionair and observation as s technique to get data and the total of the examples in this research are 32 worker. The counting in this research, the researcher used SPSS software version 21 which can show the corelation between the two variable,and how much the effect of such the working stress to the working of worker. The result of this research show that working stress to the working of employees show negative effect, because the mark of coefisien regression is negative that is 0,34. This negative effect means the working stress is getting less so it. influences the increase of working of employees. Bassed on the result analyses data which was managed, it can be concluded that the effect of working stress to the working of employees is on the stage of. Enough corelation that is 0,152, in rate means the effect of working stress to the working employees is 15,2% while the 84,8% are influenced by other variable that was not researched.

Keyword: *Working Stress and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada,

baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mengambil obyek penelitian yakni pada tempat perbelanjaan alat elektronik IT Center Manado.

Permasalahan yang terjadi pada kantor pengelola IT Center Manado, yaitu tidak seimbangnya jumlah karyawan

dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul yang berkaitan dengan “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado?”

TINJAUAN PUSTAKA

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebannya.

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan pada umumnya, dan memberikan wawasan yang lebih baik untuk pengembangan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dalam bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih khusus mengenai masalah stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memberikan masukan, kontribusi dan informasi bagi perusahaan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada permasalahan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Suprihanto dkk (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Selye dalam Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap

stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang (Walker.J, 2002).

Di sisi lain, *distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami *distres*, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal (Walker.J, 2002).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Memang, untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang baik, anggota organisasi harus merasa terpenggil dan kokoh kewargaannya didalam organisasi dan merasa memiliki organisasi. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan

sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh:

(1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai; (2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); (3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Indikator Stres Kerja Menurut Robbins (2006) yaitu (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Struktur organisasi; (5) Kepemimpinan organisasi. Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2006) yaitu (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian pada Kantor Pengelola IT Center Manado yang berlokasi di Jalan Pierre Tendean, Boulevard Wenang, Wenang Utara, Kota Manado, Sulawesi Utara. Kantor tersebut berada dalam tokoh perbelanjaan elektronik IT Center Manado lantai 3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana.

Untuk populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pengelola IT Center Manado yang berjumlah kurang lebih 35 orang karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah menggunakan 5% dari batas

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

IT Center Manado hadir sebagai Mall Strata Title pertama di Manado, IT Center Manado tampil sebagai Pusat *Techno & Lifestyle* terlengkap dan nomor satu di Kota Manado. IT Center Manado berdiri strategis di antara Jl. Pierre Tendean dan Jl. Sam Ratulangi, menjadikannya salah satu *Trade Center* teramai di Kota Manado.

Tempat ini terdiri dari 6 lantai, dan IT Center Manado menawarkan kebutuhan lengkap mulai dari kebutuhan elektronik, *fashion*, *beauty care* dan kuliner. *Ground*

toleransi kesalahan dengan rumus slovin. Sebagai penyelesaiannya $n = 35 / (1 + 35 \times 0,05^2) = 32,18$ disederhanakan 32. Jadi, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yaitu yang diperoleh dari Kantor Pengelola IT Center Manado, dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau instansi terkait. Sedangkan teknik yang digunakan dalam memperoleh data ini adalah kuesioner dan observasi.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis. *Floor* menyediakan restaurant, *exhibition*, *one brand shop*, *jewelry* dan *ATM gallery*. *Upper Ground* menawarkan *service center area*, kacamata, jam dan handphone. Menjamin kebutuhan elektronik berupa computer, laptop, printer, camera dan berbagai tipe handphone terbaru dengan harga terjangkau di lantai 1 serta lantai 2 dan 3 sebagai pusat *fashion* dan *beauty care*. Ada juga *Bayview Food Court* dan *Time Out Sport Cafe* di lantai 5 untuk yang ingin menikmati suasana makan minum dengan nuansa sunset dan pemandangan laut kota Manado.

Dari jawaban responden tentang stres kerja, pada umumnya responden

menjawab tidak setuju (TS) yakni sebanyak 13,37%, dapat disimpulkan bahwa banyak pernyataan tentang stres kerja yang tidak mereka setuju dalam hal ini karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Sedangkan dari jawaban responden tentang kinerja karyawan, pada umumnya responden menjawab setuju (S) yakni sebanyak 14,2%, dapat disimpulkan bahwa banyak pernyataan tentang kinerja karyawan yang mereka setuju dalam hal ini karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Dalam uji validitas, diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , artinya semua item angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Untuk uji reliabilitas di dapat nilai Cronbach's alpha dari variabel Stres Kerja adalah 0,878 dan nilai Cronbach's alpha dari variabel Kinerja Karyawan adalah 0,811. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,6.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Stres Kerja dan Kinerja Karyawan
Correlations

	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.390*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	32

Sumber: Data yang diolah dengan *SPSS VERSI 21*, 2018

Dari hasil analisis korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa pearson correlation -0,390 dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ yang artinya hasil angka variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan berkorelasi rendah dan terbalik. Rendah dan terbalik artinya kalau nilai stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan kalau nilai stres kerja rendah maka kinerja karyawan

meningkat. Hasil tersebut dikatakan rendah dan terbalik karena pearson correlation yang didapat adalah negatif yaitu -0,390.

Jika melihat dari kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan nilai signifikan berada pada tingkatan korelasi cukup yaitu antara $>0,25-0,5$.

Tabel 2. Tabel Hasil Koefisien Determinasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.124	4.00940

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS VERSI 21, 2018

Dari hasil analisis pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,152 kalau dijadikan (%) adalah 15,2%. Nilai ini mengandung arti bahwa Pengaruh Stres

Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,2% sedangkan 84,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model	B	Std. Error	
1 (Constant)	48.937	3.994	
Stres Kerja	-.343	.148	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS VERSI 21, 2018

Nilai 48,937 merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Stres Kerja (X) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) adalah 48,937
Nilainya sebesar -0,343 merupakan angka koefisien regresi. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat

Stres Kerja (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,343

Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 48,937 - 0,343 X$.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	48.937	3.994		12.252	.000
Stres Kerja	-.343	.148	-.390	-2.321	.027

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS VERSI 21, 2018

Dari hasil analisis uji hipotesis (uji t) pada tabel 4 dapat dilihat nilai t hitung sebesar -2,321. Kemudian nilai t tabel dapat dicari menggunakan rumus: nilai $\alpha/2$ dan derajat kebebasan (df) $0,05 / 2 = 0,025$ dan $(df)=32-2 = 30$.

PEMBAHASAN

Setiap karyawan yang ada di Kantor Pengelola IT Center Manado pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan teori dari Suprihanto dkk (2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih

Nilai 0,025 ; 10 kemudian didapat nilai t tabel 2,042. Karena nilai t hitung sebesar -2,321 > t tabel 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,027. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado”.

Hasil dari analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Riandy (2016) dan Tri Wartono (2017), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian mereka mendapat hasil yang pengaruh stres kerjanya besar sedangkan peneliti mendapat hasil pengaruh stres kerja yang kecil.

Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada Kantor Pengelola IT Center Manado menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh negatif. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang

karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

SARAN

Karena hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti yaitu tetap memperhatikan stres kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Untuk mempertahankan hasil dari kinerja karyawan yang baik, sebaiknya perusahaan memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Jika

ada peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mungkin seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Pio, R. J., Nimran., Alhabsji, T. dan Hamid, D. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap perilaku etis, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan*. Jurnal. Development Research Of Management. Vol. 10 No.1, Mei 2015(<http://dx.doi.org/10.19166/derema.v10i1.173>)
- Priyatno, D. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS* Yogyakarta: Media Kom.
- Riandy. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, S. 2013. *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. PT.ELEK Media Komputindo. Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Suprihanto, J. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Walker, J. 2002. *Teens in Distress Series Adolescent Stress and Depression*. Minnesota University.

Wartono, T. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.4 No.2.